

# **ESTRESSE OCUPACIONAL: ESTUDO DE CASO DE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS EM TÉCNICOS EM ENFERMAGEM**

**Luis Otavio da Costa Rodrigues (IFMG)**

rodrigues.luisota@gmail.com

**Vanessa Damasceno Melo (IFMG)**

vdmelo8@gmail.com

**Rosemary Pereira Costa e Barbosa (IFMG)**

rose.costa@ifmg.edu.br



*O presente estudo trata-se de uma análise qualitativa, que teve seu objetivo em avaliar o nível de estresse de técnicos em enfermagem em uma instituição hospitalar, no contexto do mundo do trabalho atual e o stress ocupacional. Foi utilizado parcialmente a Escala Bianchi de Stress como instrumento de pesquisa. A amostra foi constituída por 36 técnicos em enfermagem do Hospital Nossa Senhora do Brasil em Bambuí-MG. Através da análise de dados possibilitou-se medir o nível de estresse da população estudada no qual obteve resultados que apontam baixo e médio nível de estresse.*

*Palavras-chave: Estresse ocupacional; técnicos em enfermagem; nível de estresse.*

## 1. Introdução

As constantes mudanças políticas, econômicas, sociais e tecnológicas impulsionam as empresas a fazerem também constantes mudanças que geram desde maior produtividade e lucro até fechamento de algumas empresas. E em decorrência dessas mudanças ocorrem diversos impactos no trabalho que causam danos à saúde do trabalhador, com manifestações físicas e/ou psicológicas.

Os surgimentos das enfermidades relacionadas às mudanças no ambiente de trabalho são bastante comuns, observa-se que o estresse ocupacional está entre as causas mais importantes que contribuem para o aparecimento destas diversas doenças e disfunções. Esses distúrbios relacionados à saúde trazem custos crescentes e significativos que afetam as organizações e o Estado como um todo (LEVI, 2003, 2005).

É possível notar a necessidade de estudos acerca do estresse ocupacional em hospitais, uma vez que as enfermidades decorrentes do stress são comuns nessas organizações. As consequências do estresse prolongados em funcionários públicos da área de saúde afetam não apenas aos funcionários e o hospital, mas também as pessoas que ali procuram atendimento.

Levando-se em conta a precariedade na saúde pública devido à falta de infraestrutura e mão de obra, a ausência de funcionários devido a doenças causadas por estresse ocupacional, tornando-se calamitoso. Por isso, é necessário maior cuidado e atenção aos funcionários, principalmente aos que exercem funções consideradas desgastantes e complexas. Ressalta-se aqui a pesquisa *Health Education Authority* (COOPER, 1990) para evidenciar a enfermagem, umas profissões fundamentais no hospital, como a quarta profissão mais estressante.

Percebendo-se a importância da equipe de enfermagem para o funcionamento do hospital, resolveu-se focar nesse estudo os técnicos em enfermagem, assim o artigo objetivou descrever o perfil sociodemográfico e identificar o nível de stress em profissionais técnicos de enfermagem no Hospital Nossa Senhora do Brasil, situado na cidade de Bambuí - Minas Gerais.

## 2. Referencial Teórico

Comum na sociedade brasileira, Oliveira (2013) destaca a pesquisa da *International Stress Management Association* realizada em 2007 que informa que 70% dos brasileiros ao menos sentiram sintomas de estresse. Contudo, para melhor conhecimento acerca do assunto necessita-se conhecer a evolução do conceito. A explosão da produção trouxe maior complexidade das relações de trabalho e nas condições externas ao trabalho que conjugadas com as características do trabalhador, podem extrapolar os limites que o indivíduo pode suportar (STACCIARINI, 2002).

Através destes fatos chega-se ao primeiro conceito de estresse, definido por Selye (1959), onde afirma que o estresse é uma resposta do organismo diante de situações em que são necessárias readaptações, cujo o indivíduo não consegue suportar. Ao observar o estresse no trabalho pode-se definir estresse ocupacional, que de acordo com Ross & Altmaier (1994), é a interação das condições de trabalho com as características do trabalhador, nas quais a demanda do trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las.

Devido as graves consequências do estresse, atenta-se a saúde dos colaboradores afim de que os efeitos indesejados sejam evitados, pois, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) a qualidade de vida no trabalho do empregado aumenta quando o trabalho se adapta às condições do trabalhador e quando se consegue manter sob controle as situações as quais podem ocasionar riscos à saúde (CARVALHO, 2004).

Costa (2003), aponta como principais fatores geradores de estresse no ambiente de trabalho as questões relacionadas a organização e a administração da empresa, os cargos exercidos e a qualidade de vida no trabalho. Tais fatores, são exemplificados por Cooper (1993), ao citar as condições inadequadas de trabalho, o turno de trabalho, o grau de responsabilidade, as complexas relações humanas, a insegurança no trabalho devido às questões econômicas, a falta de valorização e até mesmo os problemas pessoais, como fatores geradores de estresse.

Ainda segundo Cooper (1993), é possível categorizar os estressores do ambiente de trabalho em 6 grupos: Fatores intrínsecos ao trabalho; papéis estressores; relações no trabalho; estressores na atividade; estrutura organizacional; e interface trabalho-casa.

Cooper (1988), identificam que os principais sintomas do estresse são: nervosismo; irritabilidade sem motivos aparentes; perda e/ou oscilação do senso de humor; ansiedade; angústia; indisposição gástrica e/ou dor no estomago diante de exigências emocionais; períodos de depressão; fadiga; dor nos músculos do pescoço e ombros sob tensão e insônia.

Caracterizando ainda consequências do estresse para a saúde do trabalhador, Grazziano (2008), explana que o estresse pode levar tanto ao surgimento de doenças como hipertensão arterial e doença coronariana, como distúrbios mentais e psicológicos (depressão, baixa auto estima, ansiedade), os quais afetam diretamente em seu rendimento dentro da organização.

Segundo Panizzon, Luz e Fensterseifer (2008), os enfermeiros assistem setores considerados desgastantes, tanto pelo trabalho árduo, quanto pelas complexidades de determinadas tarefas. A complexidade dos cuidados de enfermagem prestados, somadas aos fatores sociodemográficos e experiência em emergência, entre outros podem favorecer o surgimento de estresse.

Cooper (1993) cita a situação política, social e econômica na qual a profissão está imersa, com a desvalorização dos salários, alta competitividade no mercado de trabalho, insegurança em relação ao futuro e o desemprego, são fatores agravantes. Ser responsável por pessoas, como no caso dos enfermeiros, obriga a um maior tempo de trabalho dedicado à interação, aumentando a probabilidade de ocorrência do estresse por conflitos interpessoais (BAUK, 1985).

### 3. Metodologia

O presente estudo pautou-se por uma pesquisa qualitativa e descritiva possuindo como sujeitos de pesquisa os técnicos em enfermagem do Hospital Nossa Senhora do Brasil, localizado no município de Bambuí - Minas Gerais. O hospital possui 36 profissionais

técnicos em enfermagem, os quais são responsáveis pelo atendimento no Pronto Socorro, cuidados à pacientes, auxílio ao enfermeiro, checklist de medicamentos e equipamentos.

Como instrumento de pesquisa utilizou-se, parcialmente, a escala EBS (Escala Bianchi de Stress) da autora Estela Ferraz Regina Bianchi. A EBS trata-se de um instrumento, desenvolvido por Bianchi, específico para a pesquisa sobre estresse na profissão de enfermagem. Ela contém 51 itens, que abrange a atuação do enfermeiro hospitalar. Esses itens são agrupados em seis domínios: Relacionamento com outras unidades e supervisores (A); Funcionamento adequado da unidade (B); Administração de pessoal (C); Assistência de enfermagem prestada ao paciente (D); Coordenação das atividades (E) e Condições de trabalho (F). Para avaliar esses domínios a EBS utiliza a escala tipo Likert, com variação de 1 a 7, sendo:

- Valor 1 como pouco desgastante;
- O valor 4 como médio desgastante;
- Valor 7 como altamente desgastante;
- O valor 0 foi reservado para quando o enfermeiro não executa a atividade abordada.

Além desses domínios a escala ainda abrange a caracterização sociodemográfica: sexo, idade, cargo, unidade de trabalho, tempo de trabalho na unidade, turno de trabalho, tempo de formado, cursos de pós-graduação; para a aplicação da EBS no hospital, serão utilizados apenas os Domínios (A), (B), (D) e (F), pesquisando 37 itens. Os demais domínios não se aplicam a função dos técnicos em enfermagem.

Devido a dificuldade de acesso aos técnicos de enfermagem do hospital (turno de trabalho, tempo para respostas da escala) optou-se por fazer uma amostra aleatória por acessibilidade. Esse procedimento trata-se da seleção de indivíduos os quais se tem acesso, ao estar presente ou disponível no momento da aplicação da pesquisa (MASSUKADO-NAKATANI, 2009).

Mediante o tipo de sujeito de pesquisa, obteve-se 58% das escalas respondidas (21 questionários). Tal número deve-se ao momento em que foi aplicado a escala, haviam

técnicos em período de férias, de licença saúde e por fim, indivíduos que se abstiveram. A quantidade exata do número de pessoas disponíveis no momento e as quais não puderam estar presentes, está disposta no Quadro 1.

Quadro 1 – Disponibilidade para responder ao questionário

| Indivíduos  | Quantidade | Porcentagem |
|-------------|------------|-------------|
| Responderam | 21         | 58%         |
| Abstiveram  | 6          | 17%         |
| Licença     | 6          | 17%         |
| Férias      | 3          | 8%          |
| Total       | 36         | 100%        |

*Fonte: Dados da pesquisa, 2017.*

De acordo com a EBS, há 3 possibilidades de análise dos resultados: o escore total de stress do enfermeiro; o escore médio para cada item (estressor) e o escore para cada domínio. Na presente pesquisa foram utilizadas as três formas de análise, explicadas abaixo.

**Escore total de stress do enfermeiro:** O total de pontos assinalados demonstra o nível de stress do enfermeiro, já que é altamente estressante para ele realizar as atividades assinaladas no instrumento, levando-se em conta a avaliação do estressor e a posterior repercussão neuroendócrina desencadeada. Esse total tem uma variação de 37 (pouco desgaste para todas as atividades) a 259 pontos (desgaste máximo possível).

**Escore médio para cada item (estressor):** Útil para descrever a intensidade dos estressores para um grupo particular de enfermeiros. Somam-se todos os valores assinalados pelo grupo em questão, para cada item e faz-se a subtração do número de 0 assinalados, obtendo-se um total real desse estressor analisado. Para se obter o escore médio para um determinado grupo, divide-se o total real do estressor pelo número de respondentes que assinalaram valores diferentes de 0 naquele item. O valor resultante será a média real para cada item. Essa média variará de 1,0 a 7,0. Pode-se também, comparar os escores obtidos para os 37 itens de um enfermeiro, demonstrando para aquele enfermeiro qual o estressor mais intenso.

**Escore para cada domínio:** Com a finalidade de comparar os diferentes fatores estressores na atuação do enfermeiro (aqui listamos somente os 37 estudados): A - Relacionamento com outras unidades e supervisores (nove itens: 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 50, 51); B - Atividades relacionadas ao funcionamento adequado da unidade (seis itens: 1, 2, 3, 4, 5, 6); D - Assistência de enfermagem prestada ao paciente (quinze itens: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30); F - Condições de trabalho para o desempenho das atividades do enfermeiro (sete itens: 33, 34, 35, 36, 37, 48, 49).

Com a soma dos escores dos itens componentes de cada domínio e o resultado dividido pelo número de itens, obtém-se o escore médio de cada domínio. A variação dos escores dos domínios também é de 1,0 a 7,0. Na análise de escore médio para o enfermeiro, para cada item e para cada domínio, foi considerado o nível de stress com a seguinte pontuação de escore padronizado:

- Igual ou abaixo de 3,0 – baixo nível de stress;
- Entre 3,1 a 5,9 – médio nível de stress;
- Igual ou acima de 6,0 – alto nível de stress.

#### 4. Resultados

Interpretaremos os dados da Escala Bianchi de Stress seguindo a sugestão de Bianchi (2009). Seleccionadas as características sociodemográficas, distribuí-se os funcionários em grupos percentuais, visualizadas através do Quadro 2:

Quadro 2 – Porcentagem por dados sócio-demográficos

| Características  |                  | Quantidade | Porcentagem |
|------------------|------------------|------------|-------------|
| Sexo             | Feminino         | 17         | 81%         |
|                  | Masculino        | 4          | 19%         |
| Idade            | 20 a 30 anos     | 5          | 24%         |
|                  | 31 a 40 anos     | 5          | 24%         |
|                  | 41 a 50 anos     | 8          | 38%         |
|                  | Acima de 51 anos | 3          | 14%         |
| Tempo de Serviço | 0 a 8 anos       | 11         | 52%         |
|                  | 8 a 16 anos      | 2          | 10%         |
|                  | Acima de 16 anos | 8          | 38%         |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Através do quadro acima, nota-se a maioria dos técnicos em enfermagem como pessoas do sexo feminino, com idade superior aos 40 anos, tendo menos de 8 anos de serviços prestado no hospital. A seguir será feita a análise dos níveis de estresse de acordo com a descrição de Bianchi (2009), na Escala Bianchi de Stress.

#### 4.1. Escore Total de Estresse

Procura-se a soma total dos itens assinalados pelos técnicos, analisado os somatórios de todas as questões para cada indivíduo. Para valores superiores a 222, considera-se alto nível de estresse, assim como um número abaixo de 111, considera-se baixo nível de estresse. Para casos entre 222 e 111, o indivíduo apresenta médio nível de estresse.

Chega-se ao Quadro 3, onde nota-se que em nenhum dos casos houve alto nível de estresse, pois o maior valor encontrado no Escore total foi de 166. No entanto, houve valores abaixo de 111, significando a existência de abaixo nível de estresse. Logo, nota-se 10 indivíduos com nível médio de estresse e 11 com nível baixo de estresse.

Quadro 3 – Escore Total

|              |     |     |     |    |     |     |     |     |     |    |     |
|--------------|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| Indivíduo    | A   | B   | C   | D  | E   | F   | G   | H   | I   | J  |     |
| Escore Total | 164 | 120 | 106 | 43 | 111 | 130 | 39  | 117 | 110 | 46 |     |
| Indivíduo    | K   | L   | M   | N  | O   | P   | Q   | R   | S   | T  | U   |
| Escore Total | 106 | 142 | 166 | 53 | 47  | 155 | 160 | 90  | 92  | 85 | 130 |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

No Quadro 4, encontra-se a relação de níveis de estresse apresentados em relação às características sociodemográficas. Destaca-se que não houve casos com alto nível de estresse e há médio nível em 87% dos técnicos de enfermagem que possuem mais de 16 anos de trabalho no hospital, se contrapondo a apenas 18% com os que possuem até 8 anos de trabalho no hospital. Nota-se também a proporcionalidade entre o aumento de idade e diminuição de técnicos com baixo nível de estresse, sendo jovens (20 a 30 anos) representantes de 80% de baixo nível enquanto técnicos de enfermagem acima de 51 anos representam 37%. Em relação ao sexo, nota-se equilíbrio entre os níveis baixos e médio de estresse.

Quadro 4 – Porcentagem de escore Total

| Característica |                  | Nível Médio | Nível Baixo |
|----------------|------------------|-------------|-------------|
| Sexo           | Feminino         | 47%         | 53%         |
|                | Masculino        | 50%         | 50%         |
| Idade          | 20 a 30 anos     | 20%         | 80%         |
|                | 31 a 40 anos     | 40%         | 60%         |
|                | 41 a 50 anos     | 50%         | 50%         |
|                | Acima de 51 anos | 63%         | 37%         |
| Tempo de       | 0 a 8 anos       | 18%         | 82%         |
|                | 8 a 16 anos      | 50%         | 50%         |
|                | Acima de 16 anos | 87%         | 13%         |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

#### 4.2. Escore médio para cada item

Procura-se a média para cada item estressor, a fim de destacar qual item possui mais influência. Soma-se cada item de todos os indivíduos e dividi-los pelo número de respostas diferentes de 0, obtendo o valor do escore médio. Valores acima de 6 são considerados alto nível de estresse, assim como inferior a 3, baixo nível de estresse. Para valores entre 3 e 6, considera-se médio nível de estresse. Os valores de escore médio dos itens calculados são apresentados no Quadro 5.

Quadro 5 – Escore médio para cada item

| Item | Valor Médio | Item | Valor Médio | Item | Valor Médio |
|------|-------------|------|-------------|------|-------------|
| 1    | 3,00        | 13   | 2,62        | 26   | 3,26        |
| 2    | 3,72        | 14   | 4,95        | 27   | 3,72        |
| 3    | 3,76        | 15   | 2,20        | 28   | 3,11        |
| 4    | 2,38        | 16   | 2,71        | 29   | 3,47        |
| 5    | 2,94        | 17   | 2,95        | 30   | 3,73        |
| 6    | 4,28        | 18   | 3,95        | 31   | 4,74        |
| 7    | 1,72        | 19   | 4,86        | 32   | 3,23        |
| 8    | 2,55        | 20   | 4,48        | 33   | 3,21        |
| 9    | 3,44        | 21   | 4,80        | 34   | 4,46        |
| 10   | 2,47        | 22   | 2,30        | 35   | 4,57        |
| 11   | 3,32        | 23   | 2,62        | 36   | 3,65        |
| 12   | 5,26        | 24   | 2,60        | 37   | 3,56        |
|      |             | 25   | 3,32        |      |             |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A partir da relação das médias das características sociodemográficas, verificou-se quais são itens estressores de maiores intensidades para cada característica. Assim, percebeu-se qual característica esta propensa a nível de estresse elevado em relação ao item. Essa percepção é importante para o gestor que pode evitar o estresse dos funcionários ao mudá-lo de função. Percebe-se que apesar de não se ter nenhum item que apresente alto nível de estresse, o item 12 – Atender as necessidades dos pacientes – apresenta como o índice mais elevado de 5,26. O mesmo pode ser aplicado para o item 14 – Orientar os familiares para cuidar do paciente, que possui média de 4,95 e com o item 19 – Atender aos familiares de pacientes críticos. Pode-se pensar que esses índices se devem a alta pressão que se tem dos familiares e expectativas criadas acerca do atendimento do paciente. Em contrapartida, itens com baixos índices como os itens 4 – Controle de equipamento (2,38), 7 – Admitir paciente na unidade (1,72) e o 15 – Supervisionar o cuidado de enfermagem prestado (2,20) podem ser justificados por não serem tarefas complexas ou que exijam alta responsabilidade como a saúde de um paciente.

Quadro 6 – Principais itens estressores

| Característica   | Item (s)         | Porcentagem |     |
|------------------|------------------|-------------|-----|
| Sexo             | Feminino         | 12          | 53% |
|                  | Masculino        | 12          | 75% |
| Idade            | 20 a 30 anos     | 12          | 64% |
|                  | 31 a 40 anos     | 21          | 50% |
|                  | 41 a 50 anos     | 19, 20 e 36 | 63% |
|                  | Acima de 51 anos | 12          | 80% |
| Tempo de Serviço | 0 a 8 anos       | 19          | 66% |
|                  | 8 a 16 anos      | 12 e 19     | 57% |
|                  | Acima de 16 anos | 14 e 21     | 66% |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Adiante, o Quadro 6 apresenta-nos a relação item mais estressor para cada característica sociodemográfica. Percebe-se então, que o item 12 é o item mais estressante para maioria das características. Ademais, o item 19 e 21 aparecem na sequência. Tal resultado mostra-nos que o atendimento ao paciente é o principal fator desencadeador do estresse, concordando com a citação Panizzon, Luz e Fensterseifer (2008). O autor cita que os principais fatores estressores na enfermagem são a complexidade das funções do técnico e o trabalho árduo, ao atender os pacientes.

### 4.3. Escore para cada domínio

A fim de comparar os domínios que possuem mais fatores estressores na atuação do enfermeiro, divide-se os resultados obtidos da soma total dos itens de cada escore pela quantidade de itens presentes na escala. Ademais, dividido pelo número de técnicos, chega-se ao número médio individual dos Domínios A, C, D e F.

Logo, após os resultados obteve-se que nenhum dos 4 domínios teve média geral acima de 3, valor do limite baixo-médio. Assim, de forma geral, todos os domínios apresentam baixo nível de estresse. Ao aprofundar a pesquisa e explorar por característica qual o domínio possui maior influência no nível de estresse, obteve-se equilíbrio entre os Domínios A e D, sendo os domínios que causam mais estresse entre os técnicos, como mostra o Quadro 8.

Quadro 8 - Domínios com maiores influências

| Características  |           | Domínio | Média | Porcentagem |
|------------------|-----------|---------|-------|-------------|
| Sexo             | Feminino  | C       | 2,9   | 59%         |
|                  | Masculino | A       | 3,75  | 75%         |
| Idade            | 20 a 30   | A       | 2,52  | 40%         |
|                  | 31 a 40   | C       | 2,82  | 50%         |
|                  | 41        | A       | 3,35  | 85%         |
|                  | 51        | C       | 3,2   | 66%         |
| Tempo de Serviço | 0         | C       | 2,6   | 37%         |
|                  | 8         | A       | 3,72  | 50%         |
|                  | 16        | A       | 3,6   | 88%         |

Fonte: Dados da pesquisa, 2017

Apesar do equilíbrio entre os Domínios A e D, com os dados acima percebe-se quantidade superior de pessoas com maior nível de estresse quando relacionados ao Domínio A. Ao relacionar com as características sociodemográficas, destaca-se que o Domínio A é mais estressante para os homens (75%) do que em comparação as mulheres, assim como é mais estressante para pessoas com idade entre 40 e 51 anos, chegando a 85% dos entrevistados. Evidencia-se então uma dificuldade para esse grupo com relacionamento interno. Para pessoas acima dos 51 anos e com tempo de serviço superior a 16 ano, destaca-se o Domínio D, onde considera-se estressante o contato com pacientes. Isso deve-se ao fato de presenciarem fatos altamente complexos e estressantes a mais tempo, os quais acabam desgastando o profissional.

## 5. Conclusão

A profissão de técnico em enfermagem tem a responsabilidade de auxiliar os enfermeiros nas atividades hospitalares, auxiliar no processo de recuperação do paciente, além dos cuidados com materiais. A rotina dos profissionais desta área está ligada diretamente com fatores estressores (contato com pacientes e superiores, tarefas complexas e desgastante, alta carga horária, entre outros) os quais podem acarretar em um alto nível de estresse e conseqüentemente, causar danos a saúde física e mental do colaborador.

Dado o objetivo da pesquisa em analisar as variáveis e influências acerca dos níveis de estresse dos enfermeiros através da Escala Bianchi de Stress (EBS), pôde-se concluir a ausência de alto nível de estresse no quadro de técnicos de enfermagem do Hospital Nossa Senhora do Brasil – Bambuí/ MG. Porém, nota-se equilíbrio entre baixo e médio nível de estresse, sendo o baixo nível de estresse ligeiramente mais presente.

Isso se deve ao fato de que há quantidades menores de pacientes e que casos de urgência são transferidos para locais com melhores infraestruturas, logo os técnicos raramente se deparam com situações as quais foram mencionadas por Cooper (1993) como fatores estressores ao se referir à grau de responsabilidade, situações complexas e insegurança no trabalho.

Ao usar como referência o escore total, percebe-se maior nível de estresse em indivíduos com longo tempo de trabalho (acima de 16 anos). Tal fato pode ser explicado por estar exposto a mais tempo aos fatores estressores. Em contrapartida, técnicos jovens sofrem menos estresse no trabalho. Já em relação ao escore médio de itens, as questões relacionadas a comunicação com as famílias dos pacientes foram apontadas como principais fatores de estresse, principalmente por homens e indivíduos acima dos 51 anos.

Ressalta-se a importância da saúde física e mental de qualquer trabalhador, especialmente da área da saúde, aqui foco do estudo. Orienta-se acerca da necessidade da valorização do funcionário e de sua manutenção, por isso é de grande valia a implementação de estudos com foco semelhantes a esse em diversas outras áreas.

## 6. Referências

BAUK, Douglas Alberto. Stress. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 13, n. 50, p.28-36, maio 1985.

BIANCHI, Estela Regina Ferraz. Escala Bianchi de Stress. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, São Paulo, v. 43, n. 8, p.1055-1062, abr. 2009.

CARVALHO, Daclé Vilma. ENFERMAGEM EM SETOR FECHADO – ESTRESSE OCUPACIONAL. **Revista Mineira de Enfermagem**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p.290-294, jun. 2004.

COOPER, Cary L.; COOPER, Rachel D.; EAKER, Lynn H.. **Living with stress**. Michigan: Penguin Books, 1988

COOPER, Cary L.. Identifying Workplace Stress: Costs, Benefits, and the Way Forward. **New Solutions: A Journal Of Environmental And Occupational Health Policy**. USA, p. 38-40. fev. 1995.

COOPER, Cary L.; MITCHELL, Simon. Nursing the Critically III and Dying. **Human Relations**. London, p. 297-311. abr. 1990.

COOPER CL. Identifying workplace stress: costs, benefits and the way forward. **Proceedings of the European Conference on Stress at Work**; 1993 November 9-10; Brussels: Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 1993.

COSTA, José Roberto Alves da; LIMA, Josefa Vieira de; ALMEIDA, Paulo Cesar de. Stress no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da Usp**, São Paulo, v. 3, n. 37, p.63-71, 2003.

GRAZZIANO, Eliane da Silva. **Estratégia para redução do stress e Burnout entre enfermeiros hospitalares**. 2008. Tese (Doutorado em Enfermagem na Saúde do Adulto) - Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi: 10.11606/T.7.2009.tde-14052009-101907. Acesso em: 2017-05-03.

Health and Safety Executive (HSE). **Work-related ill health and injuries in health and social care - 2006/2007 self reported**. Londres; c2008. Disponível em: <http://www.hse.gov.uk/index.htm>

LEVI, Lennart. Sociedade, Stress e Doença – Investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. **III Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) e V Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre, 2007.

LEVI, Lennart. Sociedade, stress e doença – Investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. **V Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho**. Porto Alegre, 2005.



\_ 2 a 5

\_ 6 a 10

\_ 11 a 15

\_ mais de 16

Cursos de pós-graduação : \_ não

\_ sim Qual (is)

Tempo de trabalho nessa unidade:

## PARTE 2

Assinale a alternativa que revele a sua percepção, levando em consideração os números:

|                      |              |   |   |              |   |   |             |
|----------------------|--------------|---|---|--------------|---|---|-------------|
|                      |              |   |   |              |   |   |             |
| 0                    | 1            | 2 | 3 | 4            | 5 | 6 | 7           |
| ↓                    | ↓            |   |   | ↓            |   |   | ↓           |
| <i>não se aplica</i> | <i>pouco</i> |   |   | <i>médio</i> |   |   | <i>Alto</i> |

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1. Previsão de material                               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 2. Reposição de material                              | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 3. Controle de material                               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 4. Controle de equipamento                            | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 5. Solicitação de revisão e consertos de equipamentos | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 6. Levantamento de material existente na unidade      | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 7. Admissão de paciente                               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 8. Realizar exames                                    | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 9. Prescrição de cuidados                             | 0 1 2 3 4 5 6 7 |

|  |                 |
|--|-----------------|
| 10. Avaliação das condições do paciente            | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 11. Atender as necessidades do paciente            | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 12. Atender as necessidades dos familiares         | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 13. Orientar o autocuidado                         | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 14. Orientar os familiares para cuidar do paciente | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 15. Supervisionar o cuidado de enfermagem prestado | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 16. Orientar para a alta do paciente               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 17. Prestar os cuidados de enfermagem              | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 18. Atender as emergências                         | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 19. Atender aos familiares de pacientes críticos   | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 20. Enfrentar a morte do paciente                  | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 21. Orientar familiares de paciente crítico        | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 22. Participar de reuniões                         | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 23. Participar de comissões                        | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 24. Participar de eventos                          | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 25. Ambiente físico                                | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 26. Nível de barulho                               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 27. Relacionamento com outras unidades             | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 28. Relacionamento com centro cirúrgico            | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 29. Relacionamento com centro de material          | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 30. Relacionamento com almoxarifado                | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 31. Relacionamento com farmácia                    | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 32. Relacionamento com manutenção                  | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 33. Relacionamento com admissão/alta de paciente   | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 34. Realizar atividades burocráticas               | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 35. Realizar tarefas com tempo mínimo disponível   | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 36. Comunicação com supervisores                   | 0 1 2 3 4 5 6 7 |
| 37. Comunicação com administração                  | 0 1 2 3 4 5 6 7 |

**Sugestões:**

